

Список литературы

1. Березина О. П. Технологии скрытой рекламы [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/1097605/> - 04.11.2017
 2. Линдстром М. Вынос мозга [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://kniga.biz.ua/pdf/2985-vinos-mozga-glava-1.pdf> - 04.11.2017
 3. Левицкая А. А. Ваш ребенок и реклама. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ifap.ru/library/book505.pdf> - 05.11.2017
- © Ердякова А. Д., 2017.

ПОНЯТИЕ МОРАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОГО КЛИМАТА В АНАЛИЗЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЗАКРЫТОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Камзольцева И. А.
г. Екатеринбург, УрФУ

THE CONCEPT OF MORAL-ETHICAL CLIMATE IN THE ANALYSIS OF ACTIVITIES OF A CLOSED ORGANIZATION: GENDER ASPECT

Kamzoltseva I. A.
Yekaterinburg, Ural federal university

Аннотация. В данной работе анализируется существующий морально-этический климат организации закрытого типа федерального значения, акцент смещается в сторону вопросов гендерной этики.

Ключевые понятия: морально-этический климат, гендерная этика, гендерные стереотипы, конфликтность, компромисс.

Abstract. In this paper, the existing moral and ethical climate of a closed-type organization of federal significance is analyzed, the emphasis is shifted to the issues of gender ethics.

Keywords: moral-ethical climate, gender ethics, gender stereotypes, conflict, compromise.

Морально-этический климат – важный аспект деятельности любой организации, оказывающий влияние на решение ее главных задач, дополняющий и подкрепляющий механизмы административной регламентации и управления.

Понятие «морально-этического климата» складывается из нескольких компонентов и представляет собой целый комплекс показателей: отношения по

«горизонтالي» и «вертикали», межличностные и субординационные, отношение к руководителю, проблемы и конфликтные ситуации, варианты их разрешения, возможности профессионального и должностного роста, причастность к принятию решений, состояния удовлетворенности / неудовлетворенности, открытости / закрытости, степень свободы высказываний и оценок [3; 4].

В рамках междисциплинарного проекта было проведено исследование организации закрытого типа, направленное на разработку исследовательского инструментария, позволяющего оценить морально-этический климат организации, и на разработку комплекса рекомендаций, направленных на развитие и совершенствование существующего морально-этического климата. Для получения необходимой информации о состоянии морально-этического климата предприятия были выбраны такие методы диагностики, как анкетирование и глубинное интервью. Исходя из полученных результатов, мы получили следующие выводы об организации.

Прослеживается высокий уровень корпоративной консолидации на основе показателя «удовлетворенности»: большинство респондентов полностью удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями труда, материально-техническими условиями и оборудованием, отношениями с непосредственным руководителем, отношениями с коллегами. Это отмечено в одном из интервью [1].

Наблюдается высокий уровень образования в целом: большинство сотрудников и женского, и мужского пола имеют высшее образование, но лишь половина работает по специальности.

На вопрос о переподготовке и повышении квалификации многие опрошиваемые ответили, что в основном проходили краткие оперативные курсы или занимались самообразованием, а некоторые сотрудники проходили многодневные курсы и программы переподготовки с отрывом от работы. Существует также такой жанр, как наставничество более опытного сотрудника.

На вопрос о корпоративных и праздничных мероприятиях большинство ответило, что отмечают основные праздничные даты российского календаря, а также дни рождения, юбилеи и т.п. Организуются выезды на природу, экскурсии, посещение театра, концертов и т.д. Большинство сотрудников всех возрастов регулярно участвуют в корпоративных мероприятиях, лишь единицы предпочитают не участвовать в массовых мероприятиях.

Относительно форм поддержки работы сотрудников можно заметить, что для женской половины коллектива, помимо материального вознаграждения, премий, подарков, а также благодарностей и грамот, немаловажную роль играет хорошее отношение коллег и устные поощрения со стороны руководства. Для мужчин же, в первую очередь важно материальное вознаграждение и их репутация. Стремление к высокому положению объясняется тем, что, получая более значительное положение, мужчина становится объектом желаемого повышенного внимания у противоположного пола. Женщины более эмоциональны, поэтому их привлекает обстановка комфортного пребывания с окружающими [2].

Отношения с коллегами регулируются не только должностным регламентом: большинство респондентов ответили отрицательно на вопрос о том, регулируются ли их отношения с коллегами посредством только рабочих инструкций.

Большинство сотрудниц считает, что в работе коллектива наиболее важны профессионально-деловые и морально-человеческие качества сотрудников. Чуть менее важны умелое руководство и исполнительская дисциплина. И лишь единицы считают, что в работе коллектива важна должностная регламентация. Мужская часть коллектива считает, что в работе данные качества важны в равной степени. Респонденты больше всего ценят в своих коллегах профессиональные умения, порядочность, честность, образованность, исполнительность и дисциплину.

У женщин отношения на работе благоприятно складываются со всеми без исключения. Однако мнения респондентов мужского пола разделились. У кого-то отношения благоприятно складываются исключительно на ближайшем «горизонтальном» уровне, то есть с «ближним кругом», у кого-то только на «вертикальном» уровне – с руководством, у кого-то только с подчиненными. Но есть и такие, у кого налажены отношения со всеми. При этом абсолютно все сотрудники считают, что «пол» не влияет на продуктивность рабочих отношений. Тем не менее, одним из предполагаемых источников конфликтов является гендерный фактор, так как большинство сотрудников организации – женщины (63%). Кроме того, в одном из интервью четко прослеживается линия конфликтности среди женской половины коллектива.

Большинство женщин дали положительный ответ о присутствии коллег, связанных родственными, семейными узами. Многие сотрудники сохраняют с кем-либо из коллег дружеские, семейные связи вне работы. Это создает почву для сплетен и слухов, которые не считаются ни со статусом, ни с личными заслугами человека. Известно, что сплетничать больше всех любят женщины. Это связано с тем, что мужчины более осторожны и обсуждение личной жизни остальных людей им не очень нравится. Для женщины же рассказ о личной жизни – это акт доверия к собеседнику и способ самоутверждения [2]. Причиной распространения слухов и сплетен чаще всего является недостаточная занятость и наличие свободного времени у персонала. Когда людям скучно и неинтересно, они начинают «перемывать косточки» другим.

Отсюда еще один источник конфликтов – распределение работы, эффект «занятости». «Частые конфликты происходят из-за того, что кто-то считает, что другой делает меньше или хуже справляется с поставленными задачами», – прозвучало в интервью одной из сотрудниц [1]. Так устроена человеческая психика: симпатии и антипатии коллег часто не зависят от профессионализма. Ключевую роль в совместной работе играют личные качества каждого.

Значительная часть женщин (особенно в возрасте 41-60 лет) и мужчин говорят, что в коллективе иногда создаются напряженные, конфликтные ситуации. Если такие ситуации все-таки возникают, то женщины анализируют и ищут причину случившегося, а затем договариваются, ищут компромисс. Мужчины тоже пытаются найти причину конфликтов, но лишь некоторые приходят к компромиссу. Возможно, это случается потому, что вместо компромисса некоторые предпочитают точнее определить суть общей проблемы и искать ее решение. А компромисс предполагает, что проблема тотально нерешаема, либо решаема, но временно, потому что это невыгодное соглашение. Такие соглашения не устойчивы. Обычно они имеют форму взаимного обещания, которое через некоторое время будет нарушено. Отсюда и стереотип – в мужчинах заложено более сильное агрессивное начало, поэтому они настроены на борьбу и конкуренцию, женщины же предпочитают находить компромиссы и не соревноваться. Женщины чаще всего более пассивно относятся к конкуренции, поэтому чаще в ней проигрывают [2].

У многих сотрудников довольно часто возникает необходимость высказывать мнение (особенно у женщин в возрасте 41-60 лет). Но есть и те, кто уверен, что в этом нет необходимости, так как есть регламентирующие документы и распоряжения, либо просто нет возможности высказать свое мнение. Если все-таки приходилось предлагать какие-то инициативы по производственным и непроизводственным вопросам деятельности организации, то, как правило, в основном реализовались идеи по производственным вопросам, либо не реализовались никакие.

Разумеется, все это должно регулироваться нормативными документами типа этического кодекса или этического устава. Но среди мужской части коллектива некоторые сотрудники вообще не осведомлены о наличии этического кодекса, сотрудники с опытом работы более десяти лет затруднились дать ответ. Женщины более осведомлены о наличии этического кодекса в организации, но среди них о нем почти не знают сотрудницы с опытом работы не более пяти лет. Отсюда можно сделать вывод о том, что работа по информированию сотрудников, чей опыт работы составляет от года до пяти лет, о наличии в организации этического кодекса и его функционировании, проводится не на должном уровне, необходимо также информировать о нововведениях в организации сотрудников с опытом работы более десяти лет [1].

Разработанный в междисциплинарном проекте исследовательский инструментарий достаточно эффективен и позволяет получить все необходимые первичные данные, а также способствует разработке комплекса рекомендаций по улучшению морально-этического климата организации. Реализация данных мероприятий, безусловно, требует учета возрастных и гендерных особенностей сотрудников организации. Однако не следует поддаваться влиянию гендерных стереотипов, ведь важен не пол, а умение, способность и готовность человека быть частью делового мира, соблюдать его законы. Деловые отношения – это все-таки правила и условия, этикет и этика.

Список литературы

1. Гаврилова П. С., Камзольцева И. А. Морально-этический климат организации как ресурс ее развития: междисциплинарный проект / П.С. Гаврилова, И.А. Камзольцева / под рук. В. Т. Маклакова. – Екатеринбург: УрФУ, 2017.

2. Ильин Е. П. Пол и гендер. – СПб.: Питер, 2010. – 688 с.
3. Кибанов А. Я. Этика деловых отношений: учебник / Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова под ред. А. Я. Кибанова – М.: Изд-во ИНФРА-М, 2002. – 415с.
4. Кузнецов И. Н. Корпоративная этика: Учебное пособие / И. Н. Кузнецов. – М.: Изд-во деловой и учебной литературы, 2003. – 480с.

ПРАВСТВЕННАЯ ИДЕЯ В ЦЕННОСТНОМ МИРЕ ХУДОЖЕСТВЕННОГО
ПРОИЗВЕДЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ АНАЛИЗА КНИГИ Л. М. БУДЖОЛДА
«УЧЕНИК ВОИНА»)

Киселева Д. А., Тобышева А. А.
г. Екатеринбург, УрФУ

THE MORAL IDEA IN THE AXIOLOGICAL WORLD OF A FICTION BOOK
(ON THE EXAMPLE OF ANALYSIS OF THE BOOK BY L. M. BUJOLD «THE
WARRIOR'S APPRENTICE»)

Kiseleva D. A., Tobysheva A. A.
Yekaterinburg, Ural federal university

Аннотация. В работе исследуется роль нравственной идеи в ценностном мире героя научно-фантастического произведения. Рассматривается значимость и актуальность изучения данного вида литературы как способа познания вариантов будущего человечества и моделей его поведения.

Ключевые слова: нравственность, научная фантастика, Л. М. Буджолд, «Ученик воина».

Abstract. In the axiological world is described in the article main character's of a fiction book moral idea. The importance and the relevance of studying of this type of literature as way of knowledge of options of future mankind and models of his behavior is considered.

Keywords: moral, science fiction, L. M. Bujold, «The Warrior's Apprentice».

Обострение глобальных проблем, вызванное растратой природных ресурсов, разрушением экологических взаимосвязей, столкновением интересов и противоречиями в основных сферах общества, а также демографической проблемой, создает угрозу будущему человечества. Мир выходит из равновесия. Наметить новый курс развития на основе объективной оценки сил и возможностей человечества – выход из нынешней ситуации. Одним из главных путей решения